Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Caisse régionale de Crédit Agricole Centre France

Toute une banque pour vous

CENTRE FRANCE

Entre les soussignés :

- **La CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE CENTRE FRANCE,** représentée par la Directrice du Développement Individuel et Collectif, Madame Anne LAURENCE,

d'une part,

- **Les ORGANISATIONS SYNDICALES :**

La CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT) représentée par son Délégué Syndical, M. C. TIXIER

Le SYNDICAT FORCE OUVRIERE (F.O.) représenté par son Délégué Syndical, M. David VILLAND

Le SYNDICAT NATIONAL DE L'ENTREPRISE CREDIT AGRICOLE (SNECA CGC) représenté par son Délégué Syndical, M. Bisser David.

Le SYNDICAT SUD CENTRE FRANCE (SUD) représenté par son Délégué Syndical, M.

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la Caisse régionale dont les dispositions viennent à échéance le 31/12/2020 et répond à l'obligation qui est faite aux entreprises d'être couvertes par un accord d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il a pour ambition de poursuivre la dynamique engagée depuis plusieurs années déjà par la Caisse régionale afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que ce soit à l'embauche ou pendant le déroulement de carrière.

Les parties tiennent en conséquence à réaffirmer leur attachement au principe de non discrimination et d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et leur engagement à en faire un des principes directeurs de la gestion des ressources humaines excluant ainsi tous critères qui seraient liés notamment au « genre », au temps de travail ou à l'exercice de la responsabilité familiale.

Dans ce cadre il est convenu de poursuivre et de renforcer les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et ce prioritairement dans les 4 domaines suivants :

- l'embauche,
- la formation professionnelle,
- la rémunération effective,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Article 1 - l'embauche

Objectif : favoriser la mixité dans les recrutements

Consciente que le recrutement reste un levier fondamental pour maintenir un équilibre hommes/femmes dans la structure de ses effectifs, la Caisse régionale réaffirme son attachement à la parité entre les hommes et les femmes dans sa politique de recrutement et se fixe comme objectif, sur la période de 3 ans qui va s'ouvrir de 2021 à 2023 inclus, de recruter au moins 42% d'hommes et 42% de femmes.

Indicateurs de suivi de l'objectif :

$$\text{Indicateur 1} = \frac{\text{nombre de femmes recrutées sur la période 2021-2023}}{\text{nombre de salariés recrutés sur la période 2021-2023}}$$

$$\text{Indicateur 1 bis} = \frac{\text{nombre d'hommes recrutés sur la période 2021-2023}}{\text{nombre de salariés recrutés sur la période 2021-2023}}$$

Objectif sur le niveau des indicateurs au terme de l'accord :

Indicateur 1 ≥ 42% **et** Indicateur 1 bis ≥ 42%

Mesures associées :

- **Diffuser des offres d'emploi sans distinction de sexe**

Les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir par le Crédit Agricole Centre France s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction. A cet effet, le Crédit Agricole Centre France s'engage à rester attentif à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition des fonctions ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes.

- **Aller au devant des candidats et développer l'attractivité**

- par le biais d'actions d'information tournées vers des établissements scolaires, universitaires et organismes de formation
- en participant à des forums pour l'emploi

Indicateurs de suivi des mesures associées:

- Nombre d'offres d'emploi diffusées chaque année couvertes par l'accord
- Nombre d'actions de communication tournées vers l'extérieur
- Nombre de stagiaires accueillis en alternance

Article 2 - la formation professionnelle

Objectif : garantir un accès paritaire à la formation professionnelle continue

L'accès des femmes à la formation professionnelle est un des éléments déterminants pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications. En conséquence, CACF s'engage à former 100% des femmes et des hommes sur la période de 3 ans couverte par l'accord.

Indicateurs de suivi de l'objectif :

$$\text{Indicateur 2} = \frac{\text{nombre de salariées femmes présentes au 31/12/2023 et ayant bénéficié d'une formation pendant la durée de l'accord}}{\text{effectif total des femmes présentes au 31/12/2023}}$$

$$\text{Indicateur 2 bis} = \frac{\text{nombre de salariés hommes présents au 31/12/2023 et ayant bénéficié d'une formation pendant la durée de l'accord}}{\text{effectif total des hommes présents au 31/12/2023}}$$

Objectif sur le niveau des indicateurs au terme de l'accord :

Indicateur 2 = 100% **et** Indicateur 2 bis = 100%

Mesures associées

- Favoriser les formations à distance de type e-learning qui allient flexibilité et qualité pédagogique
- Limiter les formations résidentielles aux nécessités organisationnelles et pédagogiques
- Privilégier, autant que possible, l'organisation de séances de formation décentralisées
- Organiser un délai suffisant entre les convocations et les sessions de formation.

Indicateurs de suivi des mesures associées

- Nombre de formations e-learning organisées durant chaque année couverte par l'accord
- Nombre de formations en résidentiel organisées durant chaque année couverte par l'accord
- Nombre de sessions de formation organisées en un lieu autre qu'au centre de formation
- Délai moyen entre la réception de la convocation et le jour de formation

Article 3 - la rémunération effective

Objectif : 100% des écarts considérés comme significatifs (> 2%) feront l'objet de plans d'actions et de mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires.

3-1 Méthodologie

Afin de réaliser un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale et notamment annuler les effets de structure, la Caisse régionale réalisera des analyses en définissant des panels de comparaison hommes – femmes :

- homogènes en termes de :
  - fonctions repères ou métiers ;
  - niveaux de formation ;
  - expérience professionnelle dans l'emploi ;
  - compétences, expertise et niveaux de contribution tels que définis par la convention collective nationale.

- représentatifs :
  - chaque panel devra comprendre au minimum 10 hommes et 10 femmes
  - les situations particulières (absences longues…) seront à exclure.

3-2 La suppression des écarts

Chaque année, la Caisse régionale établira un diagnostic de la situation pour chaque panel.
Les écarts de rémunération (RCP+RCI) considérés comme significatifs (> 2%) feront l'objet de plans d'actions et de mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires.

Indicateurs de suivi de l'objectif :

$$\text{Indicateur 3} = \frac{\text{nombre d'écarts significatifs ayant fait l'objet de plan d'actions et de mesures pendant la durée de l'accord}}{\text{Nombre d'écarts significatifs constatés pendant la durée de l'accord}}$$

Objectif sur le niveau de l'indicateur au terme de l'accord :

Indicateur 3 = 100%

Mesures associées

La Caisse régionale s'engage à mettre en oeuvre le processus conventionnel d'attribution des augmentations individuelles (RCP, RCI, promotions) de manière non-discriminatoire, sans distinction de genre ou de temps de travail.

Indicateurs de suivi des mesures associées

- Nombre d'attributions de RCI par genre et par position et classe d'emploi
- Nombre de salariés promus par genre et par position d'emploi
- Taux de promotion comparé des hommes et des femmes par position et classe d'emploi

Article 4 - Articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale

Afin de limiter les effets d'une absence liée à la parentalité et de faciliter le retour à l'activité professionnelle à l'issue d'une absence d'une durée égale ou supérieure à 4 mois consécutifs, CACF a mis en place, dès 2012 un dispositif d'accompagnement personnalisé de la reprise et s'engage à en garantir le bénéfice à 100% des salariés éligibles.

Indicateur de suivi de l'objectif :

$$\text{Indicateur 4} = \frac{\text{Nombre de salariés ayant bénéficié sur la durée de l'accord d'un accompagnement personnalisé suite à une absence liée à la parentalité}}{\text{Nombre de salariés ayant eu une absence liée à la parentalité sur la durée de l'accord}}$$

Objectif : poursuivre la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement personnalisé de la reprise suite à une absence liée à la parentalité d'une durée égale ou supérieure à 4 mois consécutifs et en garantir le bénéfice à 100% des salariés éligibles.

Objectif sur le niveau de l'indicateur au terme de l'accord :

Indicateur 4 = 100%

Mesures associées :

Dans une logique de maintien des compétences et afin de neutraliser, autant que possible, les effets qu'une absence liée à la parentalité (maternité, adoption, congé parental) serait susceptible d'avoir sur le déroulement de carrière, la Caisse régionale s'engage :

- à organiser, **avant toute absence** dont la durée prévisionnelle est supérieure ou égale à 4 mois, un échange téléphonique à l'initiative de la DRH afin d'évaluer la durée prévisionnelle de l'absence et d'envisager les modalités de reprise à l'issue de l'absence.

- **au retour de l'absence**, à proposer systématiquement un entretien professionnel qui sera complété par la mise en œuvre d'un dispositif spécifique et personnalisé d'accompagnement à la reprise d'activité visant à consacrer la première journée à la « ré-acclimatation » du salarié dans son environnement de travail à partir des actions suivantes :

  1. La journée débutera par un entretien avec le responsable hiérarchique qui sera l'occasion de faire un point sur les évolutions, notamment organisationnelles survenues pendant l'absence,

  2. L'autre partie de la journée sera dédiée à un accompagnement personnalisé visant en particulier la « réappropriation » des outils et de l'offre (pour les salariés du réseau). Cet accompagnement sera réalisé par un moniteur de la relation client ou par un collègue, déchargé de son activité quotidienne dans le cadre de cette mission.

Les mesures d'accompagnement au retour de l'absence telles que décrites ci-dessus s'appliquent également au retour d'une absence maladie d'une durée égale ou supérieur à 4 mois consécutifs.

Indicateur de suivi des mesures associées :

- Nombre d'entretiens téléphoniques réalisés préalablement à une absence liée à la parentalité d'une durée égale ou supérieure à 4 mois,
- Nombre de journées consacrées à la reprise d'activité suite au retour d'une absence liée à la parentalité.

Mesure complémentaire associée à l'articulation entre vie professionnelle et exercice de la responsabilité familiale :

Par ailleurs et afin de renforcer les engagements pris, au travers de cet accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Caisse régionale prend également l'engagement :

- de limiter les formations résidentielles afin qu'en général, aucun salarié (en dehors des parcours de jeunes embauchés ou les parcours diplômant) n'ait plus de 2 formations en résidentiel dans une année.

- D'examiner, en cas de demande d'un salarié ayant de jeunes enfants, la possibilité d'une affectation dans un point de vente permettant de mieux concilier activité professionnelle et organisation familiale.

Article 5 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.
Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2021 et cessera de produire ses effets le 31 décembre 2023.

Article 6 - Révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.
Il pourra être révisé dans les conditions prévues par les dispositions des articles L 2261-7 et L 2261-8 du code du travail.
Les parties pourront également s'entendre afin d'organiser, si elles l'estiment utile, un suivi de son application.
Dans le trimestre précédant l'expiration du présent accord, les parties conviennent de se rencontrer afin d'envisager une éventuelle reconduction de ses dispositions.

Article 7 - Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à l'Unité Territoriale du Puy de Dôme de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Clermont - Ferrand.

Fait à Clermont-Ferrand, le 21 Octobre 2020

La Directrice du Développement Individuel et Collectif,

Pour le Syndicat CFDT,

Pour le Syndicat FO,

Pour le Syndicat SNECA CGC,

Pour le Syndicat SUD,

CT DV